

**PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF DAN
PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT JUTAM READYMX CONCRETE DI
KOTA BATAM**

SKRIPSI



**Oleh:
Johan
150910357**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2019**

**PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF DAN
PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT JUTAM READYMIX CONCRETE DI
KOTA BATAM**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana



**Oleh:
Johan
150910357**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2019**

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah asli dan belum pernah di ajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana, dan/atau magister), baik di Universitas Putera Batam maupun di perguruan lain;
2. Skripsi ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan pembimbing;
3. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka;
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh membuat, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan

Batam 2 February 2019

Johan

150910357

**PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF DAN
PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. JUTAM READYMIX
CONCRETE DI KOTA BATAM**

SKIRPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar sarjana**

**Oleh
Johan
150910357**

**Telah disetujui oleh pembimbing pada tanggal
seperti tertara dibawah ini**

Batam, 2 February 2019

**Mauli Siagian, S.Kom.,M.Si
pembimbing**

ABSTRAK

Pengaruh Insentif dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Jutam Readymix Concrete di Kota Batam. Dipandu oleh Nama Penasihat. Penelitian ini tentang kinerja karyawan yang dilakukan di PT. Jutam Readymix Concrete di kota Batam. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh pemberian insentif dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Selanjutnya adalah Readymix Concrete di kota Baram. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Selama Readymix Concrete, ada 105 orang yang terdiri dari 98 pria dan 7 wanita. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner / kuesioner. Data dianalisis dengan Uji Asumsi Klasik dan Uji Pengaruh. Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinieritas, sedangkan uji pengaruh terdiri dari uji regresi linier berganda, uji koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan uji-t diperoleh $t_{hitung} = 3,410$ dan $t_{tabel} = 1,983$. Dengan menggunakan uji-t diperoleh bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_1 diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh pemberian insentif dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Jutam Readymix Concrete.

kata kunci: Memberikan insentif; Pelatihan kerja; Kinerja karyawan.

ABSTRACT

The Effect of Incentives and Job Training on Employee Performance at PT. Jutam Readymix Concrete in Batam City. Guided by the Advisor's Name. This research is about employee performance carried out at PT. Jutam Readymix Concrete in Batam city. This study aims to determine whether there is an effect of giving incentives and job training on the performance of employees at PT. Next is Readymix Concrete in the city of Baram. This type of research is quantitative and the population in this study are all employees of PT. During Readymix Concrete, there were 105 people consisting of 98 male and 7 female. Data collection is done by distributing questionnaires / questionnaires. Data were analyzed by Classical Assumption Test and Influence Test. The classic assumption test consists of normality test, heteroscedasticity test and multicollinearity test while the influence test consists of multiple linear regression test, determination coefficient test and hypothesis test. Based on the results of calculations using the t-test obtained t-count = 3.410 and t-table = 1.983. By using the t-test obtained that t count > t-table then H1 is accepted. So it can be concluded that there is the effect of giving incentives and job training to the performance of employees at PT. Jutam Readymix Concrete.

keywords: *Giving incentives; Job Training; Employee Performance.*

KATA PENGANTAR

Puji syukur penyusun panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada program Studi Manajemen di Univeritas Putera Batam.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Karena itu kritik dan saran akan senantiasa peneliti terima dengan senang hati.

Dengan segala keterbatasan, peneliti menyadari pula bahwa skripsi ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu dengan segala kerendahan hati, peneliti menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI Selaku Rektor Universitas Putera Batam.
2. Ibu Mauli Siagian, S.Kom ., MSI Selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam dan sekaligus selaku pembimbing skripsi pada program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.
3. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam
4. Bapak Halim Suparman Selaku pimpinan PT Jutam Readymix Concrete.
5. Karyawan-karyawan PT Jutam Readymix Concrete.
6. Kedua orang tua dan keluarga peneliti.
7. Serta kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah membantu hingga terselesaikannya skripsi ini.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa membala kebaikan dan selalu mencurahkan hidayah serta taufinya, Amin

Batam,2 February 2019

Johan

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN.....	1
HALAMAN JUDUL	2
SURAT PERNYATAAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
ABSTRAK.....	v
ABSTRACT.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR RUMUS	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
<u>BAB I</u> PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Identifikasi Masalah	5
1.3. Pembatasan Masalah	5
1.4. Perumusan Masalah.....	6
1.5. Tujuan Penelitian.....	6
1.6. Manfaat Penelitian.....	7
<u>BAB II</u> TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1. Kajian Teori.....	9
2.1.1. Insentif	9
2.1.2 . Pelatihan.....	14
2.1.3. Kinerja Karyawan	17
2.2. Penelitian Terdahulu	21
2.5. Kerangka Berfikir	23
2.6. Hipotesis	24
<u>BAB III</u> METODE PENELITIAN.....	25
3.1. Desain Penelitian	25
3.2. Operasional Variabel.....	25
3.2.1. Variabel Bebas (<i>Independent Variable</i>).....	26
3.2.2. Variabel Terikat (<i>Dependent Variable</i>)	27
3.3. Populasi dan Sampel	29
3.3.1. Populasi.....	29
3.3.2. Sampel.....	29
3.4. Teknik Pengumpulan Data	30
3.4.1. Skala Pengukuran Data	30
3.5 Sumber Data.....	31
3.6. Metode Analisis Data.....	31
3.6.1. Analisis Deskriptif	32
3.6.2. Uji Kualitas Data.....	32
3.6.3. Uji Asumsi Klasik.....	33
3.6.4. Uji Pengaruh	35

3.6.5. Uji Hipotesis	36
3.7. Lokasi Penelitian Dan Jadwal Penelitian	37
3.7.1. Lokasi Penelitian.....	37
3.7.2. Jadwal Penelitian	38
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	39
4.1. Profil Responden	39
4.1.1. Jenis Kelamin.....	39
4.1.2. Usia	40
4.1.3. Masa Kerja	40
4.2. Analisis Deskriptif.....	41
4.2.1. Hasil Uji Validitas.....	42
4.2.2. Hasil Uji Reliabilitas.....	50
4.2.3. Hasil Uji Asumsi Klasik	50
4.2.4. Hasil Uji Pengaruh.....	55
4.2.4.2 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	57
4.2.5. Hasil Uji Hipotesis.....	58
4.3. Pembahasan.....	60
4.3.1. Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan	60
4.3.2. Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	61
4.3.3. Pengaruh Insentif dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	62
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	63
5.1. Simpulan.....	63
5.2. Saran.....	63

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Persentase Karyawan Production, Supir, Maintainer Dan Office Yang Tidak Hadir Pada Periode Januari 2018 Sampai Dengan Agustus 2018	4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	22
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	28
Tabel 3.2 Skala Likert.....	30
Tabel 4.1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	39
Tabel 4.2 Data Responden Berdasarkan Usia	40
Tabel 4.3 Data Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	40
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Insentif	42
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Pelatihan Kerja.....	44
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	47
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas Data	50
Tabel 4.8 Hasil Uji One Sample Kolmogorov Smirnov.....	53
Tabel 4.9 Hasil Uji Heteroskedastisitas	54
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinieritas	55
Tabel 4.11 Hasil Uji Regreslinier Berganda	56
Tabel 4.12 Hasil Uji Koefisien Determinasi	58
Tabel 4.13 Hasil Uji-T	59
Tabel 4.14 Hasil Uji-F	60

DAFTAR RUMUS

Rumus 3.1 Linear.....	35
Rumus 3.2 Koefisien.....	36

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Histrogram	51
Gambar 4.2 Grafik Normal P-P Plot Of Regression.....	52

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sebuah perusahaan dalam melakukan kegiatannya yang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat, akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan akan meningkatkan daya saing dalam mempertahankan kelangsungan hidupnya perusahaan. Untuk menghadapi persaingan dan demi kelangsungan hidupnya, perusahaan perlu memaksimalkan pemakaian sumber daya manusia, oleh karena itu perusahaan harus berupaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang tersedia. Sumber daya manusia merupakan aset utama dan memegang peranan penting bagi kelangsungan hidup suatu perusahaan dalam upaya mencapai tujuannya, tentu didukung pemberian insentif yang sesuai, pernyataan ini didukung oleh Septayuda Irwan & Meirista, (2016: 1) antara perusahaan dan karyawan harus mempunyai hubungan yang saling membutuhkan, perusahaan membutuhkan karyawan yang berkualitas dan memiliki kinerja yang baik sebaliknya karyawan memerlukan pemberian insentif yang dapat memenuhi kebutuhannya dari perusahaan.

Pemberian insentif merupakan salah satu pendorong para karyawan dalam berprestasi dan besarnya pemberian insentif disesuaikan dengan tingkat prestasi yang diberikan karyawan kepada perusahaan, pernyataan tersebut didukung oleh Arifin (2017: 1293) pemberian insentif yang tepat akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan adanya pemberian insentif

mendorong, merangsang, serta menggerakkan semangat dan gairah kerja karyawan sehingga produktivitas kerja karyawan akan meningkat. Besarnya insentif diperoleh karyawan tergantung pada besarnya prestasi dan kemampuan kerja yang diperoleh karyawan dapat ditentukan melalui pelatihan kerja.

Pelatihan kerja diterapkan oleh perusahaan untuk peningkatan kinerja karyawan dengan pemberian pelatihan kerja perusahaan dapat tetap bertahan dalam persaingan dengan peningkatan kinerja karyawan, pernyataan ini didukung oleh Shu & Augustinus (2018: 51) mengingat kelemahan manusia yang cenderung tidak memiliki konsistensi sehingga pelatihan sangat penting agar karyawan dapat memenuhi standar kinerja dalam perusahaan.

Kinerja perusahaan merupakan hasil pencapaian karyawan perusahaan melaksanakan kegiatannya produktifitas dalam perusahaan, kinerja sebuah perusahaan dapat ditingkatkan dengan ada pemberian insentif dan pelatihan kerja, bahwa pernyataan ini didukung oleh Setyo Nugroho, Haryono, & Leonardo B Hasiolan (2017: 7) pemberian insentif dan pelatihan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa pemberian insentif dan pelaksanaan pelatihan kerja dalam perusahaan yang tepat dapat meningkatkan kinerja karyawan, seperti yang sedang dialami oleh perusahaan PT Jutam Readymix Concrete di kota Batam tersebut

PT Jutam Readymix Concrete merupakan perusahaan bergerak di bidang konstruksi dengan berada di lokasi kawasan industri sekupang kav.8 Tanjung Riau kota Batam, perusahaan PT Jutam Readymix Concrete telah berdiri pada tahun 1978. Kinerja karyawan PT Jutam Readymix Concrete terdapat penurunan

dibandingkan pada sebelumnya, karena terdapat penurunan semangat atau gairah karyawan dalam berkerja dan ada juga sebagian karyawan yang tidak dapat menyelesaikan kerjanya secara optimal, untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya PT Jutam Readymix Concrete harus mampu meningkatkan kinerja karyawannya

Pemberian insentif di perusahaan PT Jutam Readymix Concrete sangat minim dan tidak merata sehingga menyebabkan karyawan tidak berkerja secara maksimal untuk menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan, karena pemberian insentif yang tidak sesuai dengan porsi kerja dan tanggung jawab. Disebabkan pemberian insentif yang minim ini banyak karyawan yang kerja secara asal-asalan dalam melaksanakan tugas sehari-hari saat kerja. Sehingga berdasarkan pengamatan pada perusahaan sering menghasilkan kinerja yang buruk, salah satu masalah yang sering terjadi adalah devisi *maintainer*. Masalah terjadi karena sering tidak melakukan perawatan rutin pada alat produksi sehingga alat tersebut sering terjadi kerusakan dan mengganggu produktifitas. pemberian insentif kerajinan kehadiran yang hanya focus pada devisi *Production* dan supir di. sebabkan karena hanya terdapat orang tertentu yang dapat mengoperasikan alat-alat dan mesin yang di gunakan untuk memproduksi dan pengantaran *readymix*, sehingga dengan cara pemberian kerajinan kehadiran akan mendorong karyawan untuk rajin masuk kerja, tetapi karena pemberian insentif yang tidak rata ini menyebabkan devisi lain seperti *office* dan *maintainer* sering tidak masuk kerja sebagai tanda ketidak puasan terhadap keputusan perusahaan atas pemberian insentif tersebut.

Tabel 1.1 Persentase karyawan production, supir, maintainer dan office yang tidak hadir pada periode januari 2018 sampai dengan agustus 2018

Bulan	Production (32 karyawan)	Supir (37 karyawan)	Maintainer (18 karyawan)	Office (18 karyawan)
Januari	27.77%	5.405%	27.77%	16.6%
Februari	22.22%	8.108%	22.22%	22.22%
Maret	22.22%	5.405%	22.22%	5.55%
April	11.11%	2.702%	11.11%	16.6%
May	16.6%	2.702%	16.6%	11.11%
Juni	33.33%	18.918%	33.33%	38.08%
Juli	27.22%	8.108%	27.22%	22.22%
Agustus	11.11%	2.702%	11.11%	16.6%

Sumber: PT Jutam Readymix Concrete

Di samping itu kekurangan pelatihan kerja juga merupakan salah satu alasan turunnya kinerja karyawan dalam PT Jutam Readymix Concrete, dalam perusahaan selama satu tahun hanya terdapat dua kali pelatihan diluar perusahaan dan hampir tidak pernah ada pelatihan dalam perusahaan. Untuk mengikuti pelatihan kerja di luar perusahaan ini hanya karywan dengan posisi tertentu yang ikut serta dalam perlatihan tersebut, setelah pulang dari pelatihan dari pihak perusahaan juga tidak pernah mengadakan *review* dari karyawan yang mengikuti pelatihan terhadap karyawan yang tidak ikut serta pelatihan untuk menyampaikan apa yang telah dipelajari dalam pelatihan tersebut. Sehingga masih terdapat karyawan yang tidak mempunyai keterampilan atau kemampuan kerja dalam melakukan pekerjaan dan produktifitas sehari-hari, sehingga secara keseruruhan pekerjaan sangat tergantung pada karyawan tertentu dalam pekerjaan dan produktivitasnya, sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan apabila karyawan yang mengerjakan pekerjaan tersebut tidak masuk kerja atau cuti.

untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pemberian insentif dan pelatihan kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam perusahaan PT Jutam Readymix Concrete, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pemberian Insentif Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jutam Readymix Concrete Di Kota Batam”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas dapat maka dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut:

1. Pemberian insentif yang minim sehingga karyawan merasa tidak sebanding dengan perkerjaannya.
2. Pemberian insentif yang tidak merata untuk semua karyawan sehingga karyawan merasa tidak dihargai atas apa yang telah diberikan kepada perusahaan.
3. Kurangnya pemberian pelatihan kerja dari perusahaan kepada karyawan sehingga karyawan tidak dapat menyelesaikan masalah kerjanya secara optimal.
4. Minimnya pelatihan kerja sehingga perusahaan hanya tergantung pada orang lain dalam melakukan kerjaan tertentu.

1.3. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah masalah di atas dan disebabkan keterbatasan waktu maka batasan masalah dalam penelitian hanya pada pemberian

insentif, pelatihan kerja dan kinerja karyawan PT Jutam Readymix Concrete di Kota Batam .

1.4. Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, makarumusan masalah dalam penelitian adalah:

1. Apakah pemberian insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Jutam Readymix Concrete di Kota Batam.
2. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Jutam Readymix Concrete di Kota Batam.
3. Apakah pemberian insentif dan pelatihan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawanPT Jutam Readymix Concrete di Kota Batam.

1.5.Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada PT Jutam Readymix Concrete di Kota Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Jutam Readymix Concrete di Kota Batam.

3. Untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif dan pelatihan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT Jutam Readymix Concrete di Kota Batam.

1.6. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi pihak-pihak berikut:

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat dalam meningkatkan pemahaman dan wawasan mengenai ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya tentang pemberian insentif dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan sebagai aplikasi nyata dari teori-teori yang telah dipelajari.

2. Bagi Institusi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan referensi dan informasi yang berguna untuk dijadikan acuan yang ada di perpustakaan Universitas Putra Batam.

3. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran atau masukan bagi perusahaan dalam, pemberian insentif dan pelatihan kerja yang baik dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan PT Jutam Readymix Concrete di Kota Batam.

4. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan pembandingan atau bahkan sebagai acuan bagi penelitian yang akan dilakukan oleh pihak lainnya yang berminat pada bahasan penelitian ini.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kajian Teori

2.1.1. Insentif

2.1.1.1. Pengertian Insentif

Menurut Septayuda Irwan & Meirista (2016: 3) insentif merupakan bentuk pembayaran yang berkaitan dengan kinerja atau *gain sharing* sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan yang terdapat peningkatan pada produktivitas atau penghematan biaya produktivitas. Menurut Arifin (2017: 1294) insentif merupakan suatu pemberian kompensasi yang mengaitkan bayaran dengan kinerja seseorang atau dengan kata lain insentif merupakan pemberian kompensasi menurut penjualan, kinerja, atau penghematan biaya yang dihubungkan dengan pegawai tertentu.

Menurut Setyo Nugroho, Haryono, & Leonardo B Hasiolan (2017: 5) insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap perusahaan.

Menurut Hfidulloh (2017: 77) bahwa insentif adalah kompensasi yang menghubungkan gaji dengan produktivitas, insentif merupakan imbalan dalam bentuk uang yang diberikan kepada karyawan yang dapat bekerja di luar standar yang telah ditentukan perusahaan.

Menurut Nurmalasari (2017: 4) insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pimpinan organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam pencapaian tujuan- tujuan organisasi.

Berdasarkan pengertian insentif dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa insentif adalah merupakan suatu pemberian di luar gaji dari perusahaan untuk kontribusi karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab serta memotivasi karyawan untuk bekerja melebihi standar yang telah ditentukan perusahaan.

2.1.1.2. Jenis - Jenis Insentif

Menurut Djamroni (2016: 48) program insentif terdapat pada hampir setiap jenis pekerjaan dan tenaga kerja mulai dari yang manual, kepada professional, manajer sampai kepada pekerja eksekutif secara umum meliputi:

1. *Piecework*

Piecework merupakan insentif yang diberikan secara individual berdasarkan barang dan jasa yang dihasilkan dan digunakan untuk mengukur suatu hasil kerja yang sangat jelas dan mudah diukur dan biasanya pada bagian pekerjaan yang sangat operasional.

2. *Production bonus*

Production bonus merupakan tambahan upah dari perusahaan yang diberikan karena adanya tambahan produktivitas kerja atau penghematan biaya dalam penyelesaian suatu pekerjaan.

3. *Commision*

Commision merupakan insentif yang diberikan berdasarkan barang atau jasa yang terjual. Bersifat individual dan biasanya diberikan kepada tenaga penjual.

4. *Maturity curve*

Maturity curve merupakan insentif berupa tabel gaji berdasarkan kematangan yang memuat tambahan jumlah gaji yang dapat dicapai sesuai prestasi kerja dan masa kerja sehingga mereka diharapkan meningkatkan terus dalam prestasinya.

5. *Meritpay, pay-for-knowledge/pay-for-skill compensation*

Merit pay, payy-for-knowledge/pay-for-skill compensation merupakan pemberian insentif yang didasarkan bukan pada apa yang dikerjakan oleh karyawan akan menghasilkan produk nyata, tetapi pada apa yang dapat dihasilkan untuk organisasi melalui pengetahuan dan kemampuan yang diperoleh, yang di asumsikan mempunyai pengaruh besar dan penting bagi organisasi.

6. *Nonmenetary incentive*

Nonmenetary incentive merupakan insentif yang diberikan selain dari bentuk uang, sertifikat, liburan dan dalam bentuk lainnya yaitu rataso kerja, perluasan jabatan dan perubahan gaya.

7. *Insentifeksekutif*

Incewntive eksekutive merupakan bonus yang diberikan kepada

karyawan yang berprestasi dalam pencapaian tujuan organisasi.

2.1.1.3. Tujuan Pemberian Insentif

Menurut Mandani & Minhaj (2016: 33) beberapa kebutuhan untuk insentif dalam suatu organisasi adalah:

1. Untuk meningkatkan produktivitas.
2. Untuk mendorong atau membangkitkan kerja stimulus.
3. Untuk meningkat komitmen dalam kinerja pekerja.
4. Untuk memuaskan secara psikologis seseorang yang mengarah ada kepuasan pekerja dan menghindari perputaran pekerja.
5. Untuk membentuk perilaku atau pandangan bawahan terhadap peningkatan efisiensi kerja.
6. Untuk menanamkan semangat dan antusiasme terhadap pekerjaan.
7. Untuk mendapatkan kemampuan maksimal mereka sehingga mereka memanfaatkan dan menggunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan mereka serta tujuan serta sasaran organisasi.

2.1.1.4 Indikator-indikator Pemberian Insentif

Menurut Sri Mulyati (2018: 4) indikator pemberian insentif merupakan:

- a. Pemberian bonus jika melampaui target.
- b. Pemberian kompensasi (pensiun).

- c. Pemberian piagam penghargaan.
- d. Ucapan terima kasih secara formal atau informal.
- e. Pemberian asuransi kesehatan.
- f. Pemberian tugas belajar untuk mengembangkan pengetahuan.

Menurut Riadi & As (2017: 89) indikator insentif adalah:

- a) Lama kerja

Besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya karyawan bekerja diperusahaan.

- b) Senioritas

System insentif ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas karyawan yang bersangkutan dalam suatu organisasi. Dasar pemikirannya adalah karyawan senior menunjukkan kesetiaan yang tinggi pada perusahaan dimana mereka bekerja.

- c) Kebutuhan

Cara ini menunjukan bahwa insentif pada karyawan didasarkan pada tingkat kebutuhan hidup yang layak untuk karyawan, ini berarti insentif yang diberikan adalah wajar apabila dipergunakan untuk memenuhi kebutuhan pokok.

- d) Evaluasi jabatan

Suatu usaha untuk menentukan dan membandingkan nilai suatu jabatan tertentu dengan nilai jabatan-jabatan lain dalam suatu perusahaan, ini berarti penentuan nilai relative atau harga dari suatu jabatan untuk menyusun ranking dalam penentuan insentif .

e) Kinerja

System insentif dengan cara ini langsung mengaitkan besarnya insentif dengan kinerja yang telah ditunjukkan oleh karyawan bersangkutan.

Jadi besarnya insentif tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam masa kerja karyawan.

2.1.2 . Pelatihan

2.1.2.1. Pengertian Pelatihan

Menurut Kahpi et al (2017: 2) pelatihan adalah proses sistematis yang mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Marga (2016: 23) pelatihan adalah upaya peningkatan kualitas kemampuan yang menyangkut kemampuan yang menyangkut kerjaan, berpikir, keterampilan dan pendidikan.

Menurut Amos & Natamba (2015: 67) pelatihan kerja adalah satu-satunya cara untuk mengembangkan dan mempraktekkan manajerial khusus, tim termuka, teknis, penjualan, manual dan administrative keterampilan yang dibutuhkan oleh organisasi.

Menurut Wiujayanto & O.H.Dotulong (2017: 3049) pelatihan adalah program-program untuk memperbaiki kemampuan melaksanakan pekerjaan secara individual. Menurut Jualianry, Syarief, & Affandi (2017: 238) pelatihan adalah sebuah proses yang mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta

sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggungjawabnya dengan baik.

Berdasarkan pengertian pelatihan diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya secara individu atau kelompok.

2.1.2.2.Tujuan Pelatihan

Menurut Marga (2016: 24) tujuan pelatihan pada dasarnya yaitu:

1. Menyesuaikan kemampuan pengetahuan dan kepribadian pegawai dengan pekerjaan yang harus dilakukan dalam jabatan-jabatannya untuk memperoleh hasil dan efisiensi kerja yang baik.
2. Untuk meningkat kualitas kerja yang harus dilakukan dan mendapatkan hasil yang diharapkan menurut bidangnya masing-masing.
3. Untuk menguasai dan menciptakan serta mengembangkan metode serta cara kerja yang lebih efektif dan efisien.
4. Menetapkan pola pikir yang sama.
5. Meningkatkan kemampuan pengetahuan dan keahlian serta keterampilan yang efektif dan efisien.

2.1.2.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan

Menurut Marga (2016: 24) terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi suatu pelatihan yaitu:

1. Efektivitas biaya.
2. Isi program yang diperlukan perusahaan.
3. Kelayakan fasilitas-fasilitas dalam pelatihan.
4. Preferensi dan kemampuan karyawan dalam pelatihan.
5. Preferensi dan kemampuan instruktur dalam pelatihan.
6. Prinsip-prinsip belajar dalam pelatihan.

2.1.2.4. Indikator-indikator Pelatihan

Menurut Pramiana (2017: 4) indikator pelatihan kerja mengacu pada:

1. Materi pelatihan
2. Metode Pelatihan
3. Pelatih (instruktur)
4. Peserta pelatihan
5. Sarana pelatihan

Menurut Kahpi (2017: 3) dalam pelatihan indikator yang digunakan adalah:

1. Pelatihan orientasi

2. Pelatihan pengetahuan kerja
3. Pelatihan keterampilan kerja
4. Pelatihan pemecahan masalah
5. Pelatihan bertemu dengan yang diinginkan

2.1.3. Kinerja Karyawan

2.1.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Afroz (2018: 114) kinerja adalah ukuran yang menunjukkan keefektifan dan efisiensi yang membuat pembayaran tujuan organisasi dan mungkin tergantung pada banyak faktor seperti penilaian kinerja karyawan. Menurut Arifin (2017: 1294) kinerja adalah kinerja adalah sebuah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Sri Mulyati (2018: 5) kinerja adalah produk atau jasa yang dihasilkan atau diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang. Menurut Kahpi (2017: 87) kinerja merupakan pencapaian hasil kerja manajemen terhadap sumber-sumber secara ekonomi dan berkaitan dengan finansial maupun non-finansial.

Menurut Wiujayanto & O.H.Dotulong (2017: 3049) kinerja adalah suatu hasil usaha dan tingkat kemajuan seorang karyawan atas hasil dari usahanya untuk meningkatkan kemampuan secara positif dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan pengertian diatas dapat di simpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil pencapaian dari seorang atau sekelompok karyawan perusahaan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan perusahaan.

2.1.3.2. Tujuan Kinerja Karyawan

Menerut Malini (2017: 27) tujuan penilaian kinerja adalah:

1. sebagai dasar pengambilan keputusan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya insentif.
2. Untuk mengukur kemampuan seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya.
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektifitas kegiatan perusahaan.
4. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program pelatihan, struktur organisasi, gaya kepemimpinan, kondisi dan pengawasan.
5. Sebagai indikator dalam menentukan pelatihan untuk karyawan dalam perusahaan.
6. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam pencapaian kinerja yang baik.
7. Sebagai alat untuk mengukur kelebihan dan kekurangan untuk peningkatan kemampuan karyawan selanjutnya.
8. Sebagai kriteria untuk menentukan, menyeleksi dan penempatan karyawan.

9. Sebagai alat untuk memperbaiki dan mengembangkan kemampuan karyawan.

2.1.3.3. Faktor-Faktor Yang Dapat Mempengaruhi Kinerja

Menurut Kahpi (2017: 87) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja terdapat dua yaitu:

1. Faktor internal, karyawan memerlukan dukungan perusahaan. Contohnya: dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, sistem manajemen dan kompensasi.
2. Faktor eksternal, keadaan, kejadian, atau kondisi yang terjadi diluar perusahaan. Contohnya: ketidak stabilan kondisi politik.

2.1.3.4. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Malini (2017: 29) terdapat empat indikator dari kinerja yaitu:

1. Kualitas. baik atau tidaknya hasil pekerjaan seseorang dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi.
2. Kuantitas. jumlah hasil pekerjaan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan atau organisasi.
3. Kreatif. bagaimana karyawan dalam menyelesaikan masalah-masalah dalam pekerjaan dengan kemampuannya, sehingga karyawan menyerah apabila menemukan suatu masalah dalam pekerjaan.

4. Kemampuan. pengetahuan karyawan dalam bidang yang berhubungan dengan pekerjaannya.

Menurut Kahpi et al (2017: 4) kinerja karyawan dapat diukur dengan lima indikator yaitu:

1. Kuantitas. diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
2. Kualitas. dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut
3. Ketepatan waktu. diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output. Dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.
4. Efektifitas. pemanfaatan secara maksimal sumber daya dan waktu yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian.
5. Kehadiran. tingkat kehadiran dalam perusahaan dapat menentukan kinerja karyawan.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu berperan sebagai dasar dalam rangka menyusun skripsi ini. Kesimpulan yang dikemukakan dari penelitian terdahulu dapat menguatkan kajian teori sebelumnya. Penelitian yang dilakukan oleh (Z. Arifin, 2017) dengan judul Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT Idec Wood Di Tarakan. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian adalah regresi linier berganda dengan hasil insentif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Kudsi et al., 2017) dengan judul Pengaruh Pengembangan Karir dan Sistem Insentif Terhadap Kinerja Karyawan. PT Prudential Life Assurance Cabang Samarinda. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan hasil pengembangan karir dan sistem insentif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Malini, 2017) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Baturaja 32100. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi berganda dengan hasil penelitian budaya organisasi dan pelatihan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Septayuda Irwan & Meirista, 2016) dengan judul Pengaruh Pelatihan Kinerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Jaya Multi Perkasa Palembang. Teknik analisis yang

digunakan adalah regresi linier berganda dengan hasil penelitian pelatihan kerja dan insentif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Setyo Nugroho et al., 2017) dengan judul Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pengawaidinas Pertanian Kota Semarang. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan hasil penelitian pelatihan kerja, motivasi dan pemberian insentif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Wiujayanto & O.H.Dotulong, 2017) dengan judul Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Plasa Multi Krindo Manado. Teknik yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan hasil penelitian pelatihan, kompensasi dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

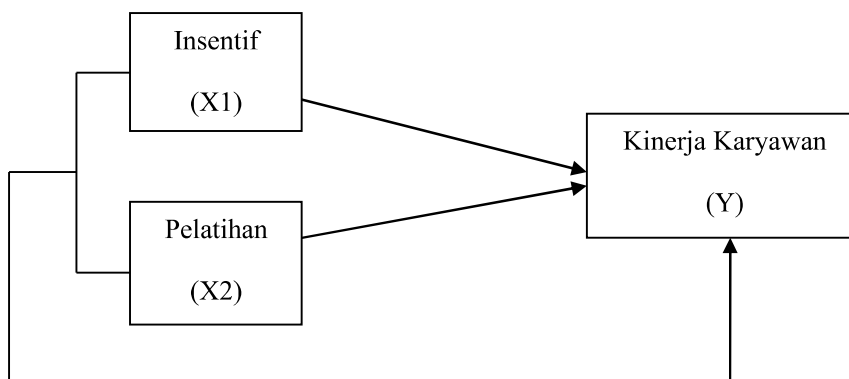
Table 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Alat Penelitian	Hasil Penelitian
1.	(Z. Arifin, 2017)	Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT Idec Wood Di Tarakan	regresi linier berganda	insentif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	(Kudsi et al., 2017)	Pengaruh Pengembangan Karir dan Sistem Insentif Terhadap Kinerja Karyawan	Regresi linier berganda	pengembangan karir dan sistem insentif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan
3.	(Malini, 2017)	Budaya Organisasi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Baturaja	regresi berganda	budaya organisasi dan pelatihan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

		32100		
4.	(Septayuda Irwan & Meirista, 2016)	Penagruh Pelatihan Kinerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Jaya Multi Perkasa Palembang	regresi linier berganda	pelatihan kerja dan insentif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan
5.	(Setyo Nugroho et al., 2017)	Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pengawaidinas Pertanian Kota Semarang	regresi linier berganda	pelatihan kerja, motivasi dan pemberian insentif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan
6	(Wuijayanto & O.H.Dotulong, 2017)	Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Plasa Multi Krindo Manado	Regresi linier berganda	penelitian pelatihan, kompensasi dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

2.5. Kerangka Berfikir

Berdasarkan latar belakang permasalahan dan ringkasan landasan teori yang telah dikemukakan di atas maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



2.6. Hipotesis

Sesuai dengan variabel yang akan diteliti maka hipotesis yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah:

H1: Insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Jutam Readymix Concrete di Kota Batam.

H2: Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Jutam Readymix Concrete di Kota Batam.

H3: Insentif dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja Karyawan PT Jutam Readymix Concrete di Kota Batam.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan kuantitatif. Menurut Arifin (2017: 1295) metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian tersebut merupakan angkat-angka dan analisis statistik. Variabel yang di teliti dalam penelitian ini adalah insentif (X1), pelatihan (X2) dan kinerja karyawan (Y1). Desain penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah *explanatory research*, yaitu penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara variabel yang satu dengan variabel yang lain dengan menguji hipotesis yang telah dirumuskan Septayuda Irwan & Meirista (2016: 4).

3.2. Operasional Variabel

Untuk mengukur dalam penelitian tersebut akan menggunakan alat ukur atau instrumen penelitian yang disusun berdasarkan indikator dari masing- masing variabel (Septayuda Irwan & Meirista, 2016). Dalam penelitian ini yang merupakan operasional variabel adalah variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas yang digunakan adalah insentif dan pelatihan sedangkan variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

3.2.1. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Menurut Hazriyanto (2015: 1) variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen. Dalam penelitian ini yang merupakan variabel bebas adalah insentif (X1) dan pelatihan (X2).

1. Insentif

Menurut Septayuda Irwan & Meirista (2016: 3) insentif merupakan bentuk pembayaran yang berkaitan dengan kinerja atau *gain sharing* sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan yang terdapat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya produktivitas. Menurut Sri Mulyati (2018: 4) indikator insentif adalah:

- f) Pemberian bonus jika melampaui target.
- g) Pemberian kompensasi (pensiun).
- h) Pemberian piagam penghargaan.
- i) Ucapan terima kasih secara formal atau informal.
- j) Pemberian asuransi kesehatan.
- k) Pemberian tugas belajar untuk mengembangkan pengetahuan.

2. pelatihan

Menurut Amos & Natamba (2015: 67) pelatihan kerja adalah satu-satunya cara untuk mengembangkan dan mempraktekkan manajerial khusus, tim termuka, teknis, penjualan, manual dan administrative keterampilan yang dibutuhkan oleh organisasi. Menurut Pramiana (2017: 4) indikator pelatihan kerja mengacu pada:

6. Materi pelatihan
7. Metode Pelatihan
8. Pelatih (instruktur)
9. Peserta pelatihan
10. Sarana pelatihan

3.2.2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Menurut Hazriyanto (2015: 1) variabel tetap merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain untuk perubahan. Dalam penelitian ini yang merupakan variabel terikat adalah kinerja (Y).

Menurut Arifin (2017: 1294) kinerja Adalah sebuah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Kahpi et al (2017: 4) kinerja karyawan dapat diukur dengan lima indikator yaitu:

6. Kuantitas
7. Kualitas
8. Ketepatan waktu
9. Efektifitas
10. Kehadiran

Secara terperinci, definisi operasional variabel ini dapat dilihat pada table dibawah:

Table 3.1 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Insentif (X1)	pembayaran yang berkaitan dengan kinerja atau <i>gain sharing</i> sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan yang terdapat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya produktivitas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pemberian bonus jika melampaui target. 2. Pemberian kompensasi (pensiun). 3. Pemberian piagam penghargaan. 4. Ucapan terima kasih secara formal atau informal. 5. Pemberian asuransi kesehatan. 6. Pemberian tugas belajar untuk mengembangkan pengetahuan 	Likert
Pelatihan (X2)	satu-satunya cara untuk mengembangkan dan mempraktekkan manajerial khusus, tim termuka, teknis, penjualan, manual dan administrative keterampilan yang dibutuhkan oleh organisasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Materi pelatihan 2. Metode Pelatihan 3. Pelatih (instruktur) 4. Peserta pelatihan 5. Sarana pelatihan 	Likert
Kinerja (Y1)	sebuah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Ketepatanwaktu 4. Efektifitas 5. Kehadiran 	Likert

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Menurut Sujarweni (2015: 76) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas odyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari daqn kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang merupakan populasi adalah karyawan yang berkerja di PT Jutam Readymix Concrete di Kota Batam dengan jumlah populasi 105 orang karyawan.

3.3.2. Sampel

Menurut Sujarweni (2015: 76) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik pengumpulan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah *nonprobability sampling*. Menurut Sujarweni (2015: 78) *nonprobability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak mewmberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsure atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik yang digukan untuk penarikan sample dalam penelitian ini adalah teknik *sampling* jenuh. Sehingga sample yang terdapat dalam penelitian ini adalah semua populasi yaitu sebanyak 105 responden.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner atau angket. Menurut Sugiyono (2016: 89) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dimana partisipan/responden mengisi pertanyaan atau pernyataan kemudian setelah diisi dengan lengkap mengembalikan kepada peneliti. Kuesioner dalam penelitian ini berisi pertanyaan atau pernyataan yang mengenai data penelitian pengaruh insentif dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Jutam Readymix

Concrete di Kota Batam.

3.4.1. Skala Pengukuran Data

Menurut Sujarweni (2015: 99) skala pengukuran merupakan acuan atau tolak ukur untuk menentukan jenis data yang digunakan dalam penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan skala likert sebagai pengukur data. Skala likert digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur variabel yang dijabarkan menjadi indikator variabel. Untuk mengukur analisis kuantitatif maka jawaban itu dapat diberi skor.

Tabel 3.2 Skala Likert

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Netral	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat tidak Setuju	1

Sumber:Sugiyono (2016: 158)

3.5 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua macam yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data primer

Menurut Sujarweni (2015: 7) data primer adalah data yang didapatkan melalui pengamatan langsung, subyek diberi lembar yang berisi pertanyaan untuk diisi, pertanyaan yang ditujukan untuk responden. Dalam penelitian ini data primer yang digunakan adalah kuesioner yang disebarkan kepada responden.

2. Data sekunder

Menurut Sujarweni (2015: 7) data sekunder adalah data yang tidak langsung diperoleh dari sumber pertama dan telah tersusun dalam bentuk dokumen tertulis. Seperti data penunjang penelitian dari PT Jeni Prima PutrJutam Readymix Concrete di Kota Batam, jurnal, buku, dll.

3.6. Metode Analisis Data

Untuk melengkapi analisis data kuantitatif ini maka peneliti menggunakan alat hitung SPSS (*Statistic Product and Service Solution*) yang merupakan program olah data statistik yang sudah sangat terkenal dan banyak penggunanya baik untuk penelitian umum, penelitian skripsi, tesis, disertasi, dan sebagainya. SPSS mampu memproses data *statistic* secara cepat dan tepat untuk

mencari berbagai *output* yang dikendaki oleh para pengambil keputusan yang akan menunjukkan gambaran pengaruh pemberian insentif dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT Jutam Readymix Concrete di Kota Batam.

3.6.1. Analisis Deskriptif

Menurut Sujarweni (2015: 19) analisis deskriptif digunakan untuk pengujian nilai mean, median, modus, kuartil, varians, standar deviasi dan berbagai macam bentuk diagram.

3.6.2. Uji Kualitas Data

3.6.2.1. Uji Validitas

Menurut Sujarweni (2015: 160) uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Menurut Hazriyanto (2015: 12) suatu instrument dikatakan valid jika instrument dapat mengukur sesuatu dengan tepat apa yang hendak diukur. Untuk menafsirkan hasil uji validitas, kriteria yang digunakan adalah:

- a. Jika nilai r hitung lebih besar ($>$) dari nilai tabel r maka item angket dinyatakan valid dan dapat dipergunakan.
- b. Jika nilai hitung r lebih kecil ($<$) dari nilai tabel r maka item angket dinyatakan tidak valid dan tidak dapat dipergunakan.
- c. Nilai tabel r dapat dilihat pada $\alpha = 5\%$ dan $df = n-2$.

3.6.2.2. Uji Reliabilitas

Menurut Sujarweni (2015: 172) realibitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan kontruk-kontruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel penelitian dan disusun dalam bentuk kuesioner.

Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap semua butir pertanyaan. Jika nilai $\alpha > 0,60$ maka reliabel dan nilai $\alpha < 0,60$ maka tidak reliabel menurut Sujarweni (2015: 175).

Dalam penelitian ini untuk mempermudah perhitungan validitas dan reliabilitas, maka peneliti menggunakan perangkat lunak computer (*software*) program axcel for window dan SPSS (*Statistical Product and Service Solution*).

3.6.3. Uji Asumsi Klasik

Menurut Ansofino (2016: 93) uji asumsi klasik dilakukan untuk melihat data yang di uji memenuhi persyaratan atau tidak. Uji asumsi klasik dalam peneliatian ini terdapat uji normalitas, uji heteroskedastisitas dan uji multikolinearitas.

3.6.3.1. Uji Normalitas

Menurut Ansofino (2016: 94) uji normalitas untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang terbaik adalah

memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Tujuan uji normalitas adalah mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng, tidak menceng ke kiri atau ke kanan, Santoso (2016: 42).

3.6.3.2. Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Irwan Gani & Amalia, 2015) heteroskedastisitas adalah kondisi dimana varian dari nilai sisa tidak sama (*Unequal*) antara satu *observer* dengan *observer* lainnya. Cara mengatasi heteroskedastisitas adalah dengan mentransformasi data dengan menggunakan metode kuadrat terkecil atau mentransformasikan ke dalam bentuk logaritma jika semua data dalam bentuk positif, DR.eng. Yer Sutopo, M.Pd. & Prof.Dr.Achmad Slamet (2017: 114).

3.6.3.3. Uji Multikolinieritas

Menurut (Irwan Gani & Amalia, 2015) multikolinieritas merupakan gejala dimana dua atau lebih variabel independen dalam model regresi memiliki hubungan linear yang erat, model regresi yang baik harus bebas dari gejala multikolinieritas. Multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika Nilai VIF kurang dari 10, maka tidak ada multikolinieritas. Sebaliknya jika nilai VIF lebih dari 10 maka model tersebut mengandung multikolinieritas.

3.6.4. Uji Pengaruh

3.6.4.1 Uji Regresi Linier Berganda

Menurut (Pramesti, 2016) regresi linier berganda merupakan analisis regresi yang lebih dari satu variabel bebas.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 \quad \text{Rumus 3.1 Linear}$$

Sumber Sujarweni (2015: 116)

Keterangan:

Y = variabel dependen

a = konstanta

b1 = koefisien regresi pertama

b2 = koefisien regresi kedua

X₁ = variabel indenpenden pertama

X₂ = variabel indenpenden kedua

3.6.4.2. Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi merupakan nilai yang digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel indenpenden terhadap naik turun variabel dependen. Koefisien determinasi dapat dihitung menggunakan rumus, Kurniawan & Yuniarto (2016: 45):

$$R^2 = \frac{WS}{TS} \quad \text{Rumus 3.2 Koefisien}$$

Sumber: Kurniawan & Yuniarto (2016: 46)

R^2 = Persentase dari total Variabel Dependen

ESS = Explained of Squares

TSS = Total sum of Squares

Jika nilai korelasi mendekati -1 atau 1 maka dapat diartikan korelasi antara variabel yang diteliti kuat dan jika nilai korelasi mendekati 0 maka artinya korelasi tersebut lemah, Kurniawan & Yuniarto (2016: 48).

3.6.5. Uji Hipotesis

Menurut J. Arifin (2017: 12) uji hipotesis untuk menetapkan dasar dalam menentukan keputusan apakah menolak atau menerima dari pernyataan yang telah dibuat. Pernyataan hipotesis terdiri dari hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_1 atau H_a). H_0 merupakan hipotesis yang mengatakan tidak ada hubungan antara satu variabel dengan variabel lain sedangkan H_1 merupakan hipotesis yang mengatakan ada hubungan antara satu variabel dengan variabel lain.

3.6.5.1. Uji T (Pengujian Secara Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh parsial variabel independen terhadap variabel dependen, Santoso (2016: 267) Prosedur uji t:

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak

Jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima

Jika tingkat signifikansi > 0.05 maka H_0 diterima

Jika tingkat signifikansi < 0.05 maka H_0 ditolak

3.6.5.2. Uji F Pengujian Secara Simultan)

Uji f digunakan untuk menguji pengaruh simultan variabel indenpenden terhadap variabel dependen, (Santoso, 2016: 276) Prosedur uji f:

Jika $f_{\text{hitung}} > f_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak

Jika $f_{\text{hitung}} < f_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima

Jika tingkat signifikansi > 0.05 maka H_0 diterima

Jika tingkat signifikansi < 0.05 maka H_0 ditolak

3.7. Lokasi Penelitian Dan Jabwal Penelitian

3.7.1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan dimana peneliti memperoleh data yang diperlukan. Apapun lokasi penelitian dilaksanakan di PT Jutam Readymix Concrete kawasan industri sekupang kav.8 Tanjung Riau kota Batam.

3.7.2. Jadwal Penelitian

egiatan	September 2018	Oktober 2018	November 2018	Desember 2018	Januari 2019
Mencari Fenomena/Latar Belakang Masalah	■				
Pengajuan Judul					
Bimbingan Penelitian		■	■	■	■
Pencarian Data Pendukung				■	
Penyusunan Bab 1 Pendahuluan				■	
Penyusunan Bab 2 Tinjauan Pustaka				■	
Penentuan Metode Penelitian				■	
Penyebaran dan Analisis Hasil Kuesioner					■
Penyelesaian Penyusunan Skripsi					■